



## कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए नीति (रोकथाम, निषेध एवं निवारण)

### आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी)

#### कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए नीति

"किसी भी महिला को किसी भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का शिकार नहीं बनाया जाएगा।"

(रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013

इस नीति का उद्देश्य निम्नलिखित उद्देश्यों के माध्यम से सामाजिक, शारीरिक और मनोवैज्ञानिक वातावरण को बढ़ावा देना है।

#### उद्देश्य:

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए आंतरिक शिकायत समिति के उद्देश्य इस प्रकार हैं:

- संस्थान में महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ एक नीति विकसित करना।
- संस्थान में यौन उत्पीड़न के मामलों और लिंग आधारित हिंसा के अन्य कृत्यों की रोकथाम और निवारण के लिए एक स्थायी तंत्र विकसित करना।
- यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य को रोकने के लिए एक सुरक्षित शारीरिक और सामाजिक वातावरण बनाना।
- शिकायतों की उचित रिपोर्टिंग और उनकी अनुवर्ती प्रक्रियाओं के माध्यम से नीति का अक्षरशः कार्यान्वयन सुनिश्चित करना।
- निष्पक्ष लेकिन सहानुभूतिपूर्ण निवारण प्रक्रिया प्रदान करना।

#### भूमिकाएँ और उत्तरदायित्व:

आंतरिक शिकायत समिति कार्यस्थल पर प्रावधानों के प्रभावी कार्यान्वयन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। समिति के कर्तव्यों की एक सामान्य सूची इस प्रकार दी गई है:

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न विरोधी नीति का कार्यान्वयन।
- एक वार्षिक रिपोर्ट सबमिट करें (उनके निपटान में केस फाइलों की संख्या आदि जैसे विवरण शामिल हैं)।
- कार्यस्थल पर 'यौन उत्पीड़न' में क्या शामिल है, इसके बारे में जागरूकता लाना।
- नीति ढांचे को प्रभावी ढंग से प्रचारित करें।
- पीड़ितों को शिकायत का एक सुरक्षित और सुलभ तंत्र प्रदान करें।
- जल्द से जल्द जांच शुरू।
- शिकायतों का समाधान विवेकपूर्ण तरीके से करें।
- शिकायतकर्ता को अंतरिम राहत प्रदान करें।
- जहां भी संभव हो सुलह का अवसर प्रदान करें।
- कार्यवाही के सभी चरणों में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों पर कायम रहें।
- जब भी आवश्यकता हो, शिकायत पुलिस को अग्रेषित करें।
- सिफारिशों सहित जांच रिपोर्ट प्रस्तुत करें।
- समिति के समक्ष होने वाली कार्यवाही के संबंध में गोपनीयता बनाए रखें।

#### शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया/तंत्र

अधिनियम के दिशानिर्देशों के अनुसार, समिति ने शिकायतें दर्ज करने के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया तैयार की है:

पीड़ित व्यक्ति को घटना की तारीख से तीन महीने के भीतर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम, महिला सेल और कानूनी जागरूकता समिति को एक लिखित शिकायत प्रस्तुत करना आवश्यक है। बशर्त कि जहां ऐसी शिकायत लिखित रूप में नहीं की जा सकती, अध्यक्ष या समिति का कोई भी सदस्य लिखित रूप में शिकायत करने के लिए व्यक्ति को सभी उचित सहायता प्रदान करेगा या शिकायत को ईमेल कर सकता है। समिति के सदस्य मामलों की जांच करते हैं और आवश्यक दस्तावेजों/सबूत, यदि कोई हो, के साथ भेजे गए मामलों पर कार्रवाई करते हैं। समिति आश्वस्त करती है कि शिकायत का समुचित समाधान किया गया है और निर्धारित समय सीमा में निवारण किया गया है।

#### • कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न में निम्नलिखित आचरण शामिल हो सकते हैं:

- कोई भी अवांछित कार्य या व्यवहार (चाहे व्यक्त हो या निहित)।
- शारीरिक संपर्क या अग्रिम
- यौन संबंधों की मांग या अनुरोध
- यौन संबंधी टिप्पणियाँ करना
- अश्लील साहित्य दिखाना
- यौन प्रकृति का कोई अन्य शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण।
- अवांछित स्पर्श, आलिंगन या चुंबन
- स्पष्ट यौन चित्र, पोस्टर, स्क्रीन सेवर, ईमेल, ट्विटर, एसएमएस या त्वरित संदेश
- ऐसा व्यवहार जो आपराधिक कानून के तहत भी अपराध होगा, जैसे शारीरिक हमला, अशोभनीय प्रदर्शन, यौन हमला, पीछा करना या अश्लील संचार।
- घूरना या ताकना
- यौन प्रकृति का अपमान या ताना
- किसी अन्य व्यक्ति के निजी जीवन या शरीर के बारे में दखल देने वाले प्रश्न
- सोशल नेटवर्किंग साइटों पर अनुचित प्रगति

#### • यौन उत्पीड़न का शिकार? मुझे क्या करना चाहिए?

1. यदि आप स्वयं उत्पीड़क से संपर्क करने में सहज महसूस करते हैं, तो आप सीधे अपराधी से कह सकते हैं कि आपको उसका व्यवहार अवांछित या अनुचित लगता है और उसे दोबारा न दोहराने के लिए कहें। या
2. आप कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम (एसएच अधिनियम), 2013 के तहत अपने संगठन के भीतर स्थापित आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) से लिखित शिकायत के साथ संपर्क कर सकते हैं। या
3. यदि आपके संगठन के पास आईसीसी नहीं है या आप स्वयं नियोक्ता के खिलाफ शिकायत करना चाहते हैं या यदि आप घरेलू सहायिका के रूप में काम करते हैं, तो आप अपनी शिकायत अपने संबंधित जिले में स्थापित स्थानीय शिकायत समिति के पास दर्ज करा सकते हैं। एसएच अधिनियम, या,
4. आप अपराधी के खिलाफ एफआईआर दर्ज कराने के लिए नजदीकी पुलिस स्टेशन से संपर्क कर सकते हैं।

#### • कौन शिकायत कर सकता है?

पीड़ित महिलाएं स्वयं, या

#### शारीरिक अक्षमता की स्थिति में:

उसका रिश्तेदार, दोस्त

साथ में काम करने वाला

NCW या SCW के अधिकारी

शिकायतकर्ता की लिखित सहमति से कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी हो।

#### मानसिक अक्षमता की स्थिति में:

उसका रिश्तेदार, दोस्त

विशेष शिक्षक

योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक।

अभिभावक या प्राधिकारी जिसकी देखरेख में वह उपचार या देखभाल प्राप्त कर रही है।

कोई भी व्यक्ति जिसे उपरोक्त किसी व्यक्ति के साथ संयुक्त रूप से हुई घटना की जानकारी हो।

#### यदि महिला किसी अन्य कारण से शिकायत दर्ज करने में असमर्थ है:

घटना की जानकारी रखने वाला कोई भी व्यक्ति अपनी लिखित सहमति से शिकायत भर सकता है

#### महिला की मृत्यु के मामले में:

कोई भी व्यक्ति जिसे अपने कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति से घटना की जानकारी है।



**कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए नीति  
(रोकथाम, निषेध एवं निवारण)**

भारतीय सूचना प्रौद्योगिकी संस्थान नागपुर में यौन उत्पीड़न के खिलाफ शून्य सहिष्णुता की नीति है और यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए संवैधानिक आदेश को बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध है। यह लैंगिक समानता का पुरजोर समर्थन करता है और किसी भी प्रकार के लैंगिक भेदभाव, यौन उत्पीड़न और लैंगिक हिंसा का विरोध करता है। कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के प्रावधानों के अनुसार, यौन उत्पीड़न की शिकायत पर जांच प्राधिकरण के रूप में कार्य करने और इस दिशा में सक्रिय कदम उठाने के लिए एक आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) का गठन किया गया है। जिसका उद्देश्य लैंगिक मुद्दों पर छात्रों, कर्मचारियों और संकाय सदस्यों को संवेदनशील बनाना है।

**कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणाम:**

रोकथाम, निषेध और निवारण अधिनियम, 2013 और भारतीय दंड संहिता 1860 के कुछ प्रावधान:

अपराध	आईपीसी के तहत सजा
1. सार्वजनिक स्थान पर अश्लील हरकतें और गाने	<b>आईपीसी की धारा 294 के तहत सजा:</b> किसी अवधि के लिए कारावास जिसे 03 महीने तक बढ़ाया जा सकता है, या जुर्माना, या दोनों।
2. महिला की लज्जा भंग करने के इरादे से उस पर हमला या आपराधिक बल प्रयोग	<b>आईपीसी की धारा 354 के तहत सजा:</b> किसी भी अवधि के लिए कारावास, जो 01 वर्ष से कम नहीं होगा, लेकिन जिसे 05 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, और जुर्माने के लिए भी उत्तरदायी होगा।
3. यौन उत्पीड़न	<b>धारा 354-एआईपीसी के तहत सजा:</b> एक अवधि के लिए कठोर कारावास जिसे 03 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, या जुर्माना, या दोनों से दंडित किया जा सकता है।
4. किसी महिला को नग्न होने या निर्वस्त्र होने के लिए मजबूर करने के इरादे से पुरुष द्वारा महिला पर हमला या आपराधिक बल का प्रयोग	<b>धारा 354-बीआईपीसी के तहत सजा:</b> किसी भी अवधि के लिए कारावास जो 03 वर्ष से कम नहीं होगा लेकिन जिसे 07 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, और जुर्माना भी लगाया जाएगा।
5. ताक-झांक: (i) किसी महिला को किसी निजी कार्य में शामिल होते हुए ऐसी परिस्थितियों में देखना या पकड़ना जहां उसे आम तौर पर उम्मीद होती है कि उसे नहीं देखा जाएगा (ii) ऐसी छवि का प्रसार	<b>धारा 354-सीआईपीसी के तहत सजा:</b> पहली बार दोषी पाए जाने पर किसी भी अवधि के लिए कारावास, जो एक वर्ष से कम नहीं होगा, लेकिन 03 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, और जुर्माने के लिए भी उत्तरदायी होगा। दूसरी बार दोषी पाए जाने पर, किसी भी अवधि के लिए कारावास, जो 03 वर्ष से कम नहीं होगा, लेकिन जिसे 07 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, और जुर्माना भी लगाया जाएगा।
6. पीछा करना: (i) ऐसी महिला द्वारा अरुचि के स्पष्ट संकेत के बावजूद बार-बार बातचीत को बढ़ावा देने के लिए किसी महिला का पीछा करना और संपर्क करना, या संपर्क करने का प्रयास करना (ii) किसी महिला द्वारा इंटरनेट, ईमेल या इलेक्ट्रॉनिक संचार के किसी अन्य रूप के उपयोग की निगरानी करें	<b>धारा 354-डीआईपीसी के तहत सजा:</b> पहली बार दोषी पाए जाने पर किसी भी अवधि के लिए कारावास, जिसे 03 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है, और जुर्माना भी लगाया जा सकता है। दूसरी बार दोषी पाए जाने पर 05 साल तक की कैद और जुर्माना भी हो सकता है।
7. किसी महिला की गरिमा का अपमान करने के इरादे से किया गया शब्द, इशारा या कृत्य	<b>आईपीसी की धारा 509 के तहत सजा:</b> एक अवधि के लिए कारावास जिसे तीन वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है और जुर्माना।

किसी भी मुद्दे/शिकायत के संबंध में कृपया बेझिझक संपर्क करें:

- |  |   |
|--|---|
| a. संस्थान शिकायत पोर्टल लिंक                  | : <a href="https://iiitn.ac.in/page.php?id=250">https://iiitn.ac.in/page.php?id=250</a> |
| b. डॉ. कीर्ति दोरशेतवार, अध्यक्ष, आईसीसी       | : 9823190654  |
| c. महिला हेल्पलाइन नंबर                        | : 181   |
| d. आपातकालीन प्रतिक्रिया सहायता प्रणाली संख्या | : 112   |



POLICY FOR PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE  
(Prevention, Prohibition and Redressal)

**Internal Complaints Committee (ICC)**

**Policy for Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace**

“No woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace.”  
(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

The aim of this Policy is to promote a social, physical and psychological environment through the following objectives.

**Objectives:**

The objectives of the Internal Complaint Committee to Prevent Sexual Harassment of Women at the Workplace are as follows:

- To develop a policy against sexual harassment of women at the Institute.
- To evolve a permanent mechanism for the prevention and redressal of sexual harassment cases and other acts of gender-based violence at the Institute.
- To create a secure physical and social environment to deter any act of sexual harassment.
- To ensure the implementation of the policy in letter and spirit through proper reporting of the complaints and their follow-up procedures.
- To provide unbiased yet empathetic redress process

**Roles & Responsibilities:**

The Internal Complaints Committee plays a pivotal role in the effective implementation of the provisions at the workplace. A general list of duties of the Committee is enumerated as follows:

- Implementation of the Anti-Sexual Harassment Policy at the workplace
- Submit an Annual Report (Including details like the number of case files at their disposal, etc.)
- Bring about awareness about what comprises ‘sexual harassment’ at the workplace
- Publicize the policy framework effectively
- Provide the victims with a safe and accessible mechanism of complaint
- Initiation of inquiry at the earliest
- Redress the complaints in a judicious manner
- Provide interim relief to the complainant
- Provide an opportunity for conciliation wherever possible
- Stick to the principles of natural justice at all stages of the proceedings
- Whenever required, forward the complaint to the police
- Submit the inquiry report along with recommendations
- Maintain confidentiality in regard to the proceedings taking place before the Committee

**Procedure/Mechanism for Lodging Complaint**

As per the guidelines of the Act, the committee has formulated the following procedure for lodging the complaints:

An aggrieved person is required to submit a written complaint to the Prevention of Sexual Harassment of Women, Women Cell and Legal Awareness Committee within three months from the date of the incident. Provided that where such a complaint cannot be made in writing, the Chairperson or any member of the committee shall render all reasonable assistance to the person for making the complaint in writing or can email the complaint. The committee members investigate the cases and act upon the cases which have been forwarded along with the necessary documents/proof, if any. The committee assures that the grievance has been properly addressed to and redressed in the stipulated time limit.

**Sexual Harassment at workplace can involve conduct such as:**

- Any unwelcome act or behavior (whether express or implied).
- Physical contact or advance
- A demand or request for sexual favors
- Making sexually colored remarks
- Showing pornography
- Any other physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature.
- Unwelcome touching, hugging or kissing
- Sexually explicit pictures, posters, screen savers, emails, twitters, SMS or instant messages
- Behavior which would also be an offence under the criminal law, such as physical assault indecent exposure sexual assault, stalking or obscene communications.
- Staring or leering
- Insults or taunts of a sexual nature
- Intrusive questions about another person’s private life or body
- Inappropriate advances on social networking sites

**Victim of Sexual Harassment? What should I do?**

1. If you feel comfortable in approaching the harasser yourself, you could directly tell the perpetrator that you find his behavior unwelcome or inappropriate and ask him not to repeat. **Or**
2. You can approach the Internal Complaints Committee (ICC) established within your organization under Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act (the SH Act), 2013 with a written complaint. **Or**
3. In case, your organization does not have ICC or if you want to make a complaint against the employer himself or if you work in the capacity of domestic help, then you can lodge your complaint with Local Complaints Committee established in your respective district under the SH Act. **Or,**
4. You can contact the nearest police station to lodge an FIR against the perpetrator.

**Who can make a complaint?**

**Aggrieved Women herself, or**

**In case of physical incapacity:**

Her relative  
Friend  
Co-worker  
Officer of NCW or SCW  
Any person who has knowledge of incident with the written consent of complainant.

**In case of mental incapacity:**

Her relative  
Friend  
Special educator  
Qualified psychiatrist or psychologist.  
Guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care.  
Any person who has knowledge of incident jointly with any person mentioned above.

**In case woman is unable to file complain for any other reason:**

The complaint may be filled by any person who has knowledge of incident with her written consent

**In case of woman’s death by:**

Any person who has knowledge of incident with the written consent of her legal heir.



**POLICY FOR PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE  
(Prevention, Prohibition and Redressal)**

IIIT Nagpur has zero tolerance policy against sexual harassment and is committed to uphold the Constitutional mandate to combat sexual harassment. It strongly supports gender equality and opposes any form of gender discrimination, sexual harassment and gender violence. As per the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, an Internal Complaints Committee (ICC) has been constituted to act as Inquiry Authority on a complaint of sexual harassment and to take proactive measures towards sensitization of the students, staff and faculty members on gender issues.

**Penal Consequences of Sexual Harassment of Women at workplace:**

Prevention, Prohibition and Redressal Act, 2013 and Some provisions of Indian Penal Code 1860:

Offence	Punishment under IPC
1. Obscene acts and songs at public place	<b><i>Punishment under section 294IPC:</i></b> Imprisonment of either description for a term which may extend to 03 months, or with fine, or both.
2. Assault or criminal force to women with intent to outrage her modesty	<b><i>Punishment under section 354 IPC:</i></b> Imprisonment of either description for a term which shall not be less than 01 year but which may extend to 05 years, and shall also be liable to fine.
3. Sexual harassment	<b><i>Punishment under section 354-AIPC:</i></b> Rigorous imprisonment for a term which may extend to 03 years, or with fine, or with both
4. Assault or use of criminal force by man to woman with the intention of compelling a woman to be naked or disrobing	<b><i>Punishment under section 354-BIPC:</i></b> Imprisonment of either description for a term which shall not be less than 03 years but which may extend to 07 years, and shall also be liable to fine.
5. Voyeurism: (i) Watching or capturing of a woman engaging in a private act in circumstances where she would usually have the expectation of not being observed (ii) dissemination of such image	<b><i>Punishment under section 354-CIPC:</i></b> On first conviction with imprisonment of either description for a term which shall not be less than one year, but may extend to 03 years, and shall also be liable to fine.  On a second conviction, imprisonment of either description for a term which shall not be less than 03 years but which may extend to 07 years, and shall also be liable to fine.
6. Stalking: (i) Follows a woman and contacts, or attempts to contact such woman to foster interaction repeatedly despite a clear indication of disinterest by such woman (ii) Monitor the use by a woman of the internet, email or any other form of electronic communication	<b><i>Punishment under section 354-DIPC:</i></b> On first conviction with imprisonment of either description for a term which may extend to 03 years, and shall also be liable to fine.  On a second conviction, imprisonment of either description for a term which may extend to 05 years, and shall also be liable to fine.
7. Word, gesture or act intended to insult the modesty of a woman	<b><i>Punishment under section 509IPC:</i></b> Imprisonment for a term which may extend to three year and fine.

**Regarding any issue / complaints please feel free to contact:**

- |   |   |   |
|---|---|---|
| a. Institute Grievance Portal Link          | : | <a href="https://iiitn.ac.in/page.php?id=250">https://iiitn.ac.in/page.php?id=250</a> |
| b. Dr. Kirti Dorshetwar, Chairman, ICC      | : | 9823190654  |
| c. Women Helpline Number                    | : | 181   |
| d. Emergency Response Support System Number | : | 112   |